

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai, karakteristik pekerjaan, *quality of work life*, dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan Non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen dengan responden 43 pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap OCB pada karyawan Non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen, artinya ketika ada karakteristik pekerjaan tertentu maka hal ini akan menimbulkan tidak adanya perilaku OCB yang dilakukan oleh pegawai.
2. *Quality Of Work Life* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen, artinya apabila semakin tinggi *Quality Of Work Life* dalam suatu instansi maka OCB yang akan terjadi semakin banyak pula.
3. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dalam suatu instansi hal ini dapat menimbulkan semakin tingginya tingkat OCB yang terjadi.
4. *Quality Of Work Life*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap OCB, sedangkan karakteristik

pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap OCB pada karyawan Non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

5.1. Keterbatasan

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya yaitu :

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data seperti data yang didapatkan melalui wawancara, karena keterbatasan waktu dan kesibukan dari pihak narasumber.
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, sehingga untuk penelitian lebih lanjut masih memerlukan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB yaitu seperti variabel kepuasan kerja, *knowladge management*, dan lain sebagainya.

5.2. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikais praktis dan implikasi teoritis, berikut penjabaran yang penulis sajikan :

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi instansi terkait, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh

karena itu, penulis menyarankan kepada pihak Disdukcapil Kabupaten Kebumen untuk lebih meningkatkan *quality of work life* mengenai pengembangan karir dan fasilitas yang diberikan bagi pegawai Non PNS di Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan pemberian tunjangan atau bonus, pengembangan kemampuan pegawai, seperti pelatihan keterampilan yang dilakukan tiap 3 bulan sekali, ataupun peningkatan fasilitas yang ada di kantor untuk meningkatkan kenyamanan bagi karyawan. Ketika pegawai merasa terpenuhi akan kualitas kehidupan kerjanya disuatu instansi maka akan memiliki sikap OCB yang tinggi.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, penulis menyarankan bagi pegawai Non PNS di Disdukcapil Kabupaten Kebumen yang sudah memiliki komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan indikator, harus lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sehingga bisa meningkatkan kontribusi yang maksimal terhadap instansi. Penting bagi pihak Disdukcapil Kabupaten Kebumen untuk mengembangkan komitmen pegawai pada organisasi dan memperhatikan kebutuhan pegawai dengan memberikan kepuasan dalam bekerja. Pihak Disdukcapil Kabupaten Kebumen

harus meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi dan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja dengan mengimplementasikan beberapa strategi sumber daya manusia yang relevan yang sekiranya mampu meningkatkan perilaku ekstra peran dari pegawai.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB

Berdasarkan analisis, variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika terdapat karakteristik dalam suatu pekerjaan maka tidak akan menimbulkan terjadinya perilaku OCB. Hasil penelitian untuk variabel ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Handayani, Sefnedi, Irwan Muslim (2021), yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap OCB.

2. Pengaruh *quality of work life* terhadap OCB

Berdasarkan analisis, variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi *quality of work life* yang dimiliki pegawai, maka akan menimbulkan semakin tingginya perilaku OCB yang akan terjadi. Hasil penelitian untuk variabel ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titin, Yunni

Rusmawati DJ, Luluk Nur Azizah (2021), yang menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap OCB.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

Berdasarkan analisis, variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka perilaku OCB yang akan terjadi semakin meningkat. Hasil penelitian untuk variabel ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumiati, I Dewa ketut Raka Ardiana, Auliya Ika Pratiwi (2018), yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

